LA PRUEBA INDICIARIA DE LA DESNATURALIZACIÓN LABORAL EN LA CONTRATACIÓN LABORAL PÚBLICA TEMPORAL

José María Pacori Cari *

Maestro en Ciencias Políticas y Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín del Perú. Miembro Honorario del Ilustre Colegio de Abogados del Cusco. Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo. Socio de la Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Columnista en el Suplemento "La Gaceta Jurídica" del Diario La Razón en Bolivia. Fue catedrático de Derecho Administrativo en la Universidad La Salle del Perú. Catedrático de Derecho del Trabajo, Derecho de la Seguridad Social y Derecho Comercial en la Universidad José Carlos Mariátegui del Perú. Miembro del Ilustre Colegio de Abogados de Arequipa en el Perú. Docente de LP el portal jurídico del Perú. Member of Law Council of Australia. Miembro de pleno derecho del Instituto Vasco de Derecho Procesal. Asociado a la Asociación Colombiana de Derecho Disciplinario.

Sumario: 1. Indicios y prueba indiciaria - 2. Indicios con relación a la situación laboral del trabajador temporal - 2.1. Indicios de desnaturalización laboral con relación al cargo -2.2. Indicios de desnaturalización laboral con relación a las funciones - 2.3. Indicios de la desnaturalización laboral por un acto del trabajador - 3. Indicios con relación a la entidad pública - 3.1. Indicios de la desnaturalización laboral con relación a la estructura administrativa - 3.2. Indicios de la desnaturalización laboral por efectuar actividades de la entidad - 3.3. Indicios de desnaturalización laboral por uso de servicios o bienes de la entidad - 3.4. Indicios de desnaturalización laboral derivados del desarrollo de la contratación - 3.5. Indicios de desnaturalización laboral por razón presupuestal - 4. Indicios con relación al fraude o simulación laboral - 4.1. Indicios de desnaturalización laboral por dirección de procesos - 4.2. Indicios de desnaturalización por justificación simulada del cese - 4.3. Indicios de desnaturalización laboral por actos contra el trabajador

Plus valet quod agitur quam quod simulate concipitur[1]. En la relación laboral pública, la contratación temporal se ha convertido en la regla, mientras que la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado es la excepción. En el régimen laboral público del Decreto Legislativo n.° 276 encontramos a los contratados temporales, eventuales, accidentales, por suplencia o por reemplazo; en el régimen laboral privado estatal del Decreto Legislativo n.° 728 encontramos a los contratados sujetos a modalidad: temporales, accidentales, por obra o servicio; y, en el régimen laboral de contratación administrativa de servicios (CAS) del Decreto Legislativo n.° 1057, encontramos a los trabajadores CAS temporales: por necesidad transitoria, por suplencia o por confianza. La determinación de la desnaturalización laboral de estas contrataciones laborales públicas temporales se sustentará en la Ley n.° 24041, el Decreto Supremo n.° 003-97-TR y la Ley n.° 31131 y en la aplicación de los principios laborales de causalidad, continuidad laboral, primacía de la realidad, laboralidad y tuitividad. Sin embargo, no solo la acreditación de los requisitos previstos en las leyes antes indicadas garantiza la desnaturalización, sino que es

* Cita: **Pacori Cari**, José María (2026). **La prueba indiciaria de la desnaturalización laboral en la contratación pública temporal.** Revista Iuris Dictio Perú, Volumen VIII, junio 2026, pp. 28-38. Lima, Perú: Editorial Legal Affairs.

El autor es abogado y jurista especialista en Derecho del Empleo Público en el Perú. Contacto: corporacionhiramsl@gmail.com o móvil y WhatsApp (+51) 959666272.

[1] Vale más lo que realmente se hace que lo que se aparenta.

posible afianzar su existencia a través de indicios de la existencia de una relación laboral a plazo indeterminadoque constituyen la prueba indiciaria para lograr la estabilidad laboral.

1. Indicios y prueba indiciaria

El artículo 276 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso contencioso administrativo laboral, define al indicio como:

"El acto, circunstancia o signo suficientemente acreditados a través de los medios probatorios, adquieren significación en su conjunto cuando conducen al Juez a la certeza en torno a un hecho desconocido relacionado con la controversia".

El Diccionario panhispánico del español jurídico de la Real Academia Española define a la prueba indiciaria en los siguientes términos:

"Medio probatorio consistente en la apreciación de la realidad de los hechos por la convicción que resulta de determinados indicios. Para que los indicios puedan ser utilizables como prueba, han de estar plenamente probados, no pueden tratarse de meras sospechas, y debe explicitarse el razonamiento en virtud del cual, partiendo de los indicios probados, se ha llegado a la conclusión de que el sujeto realizó la conducta infractora".

Los indicios, en tanto actos y circunstancias, acreditados a través de medios probatorios, adquieren significado si en conjunto conducen al juez a la certeza de la existencia de la desnaturalización de la relación laboral determinada por una relación indeterminada a favor del trabajador estatal temporal. De esta manera, la prueba indiciaria es el medio de prueba que consiste en la apreciación de la realidad de la existencia de desnaturalización laboral por la convicción que resulta de los indicios de su existencia. En efecto, en el numeral 11, literal b) de la Recomendación n.° 198 OIT se indica:

"A fin de facilitar la determinación de la existencia de una relación de trabajo, los Miembros deberían considerar, en el marco de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, la posibilidad de": "(b) ***consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios****" (el resaltado es nuestro)*.

Conforme a esto, analizaremos los indicios de la existencia de la desnaturalización de la relación laboral pública temporal por una relación laboral pública indeterminada. La prueba directa de la existencia de una relación laboral pública indeterminada cuando el trabajador estatal está bajo un contrato temporal encuentra su complemento en la existencia de indicios que darán lugar a la prueba indiciaria de la existencia de la relación laboral indeterminada. Estos indicios, sin ser un listado *numerus clausus*, pueden ser los siguientes.

2. Indicios con relación a la situación laboral del trabajador temporal

El trabajador estatal temporal, al cumplir su prestación de servicios a favor de la entidad pública, puede percibir que su situación laboral carece de temporalidad por condiciones especiales de su cargo, por las funciones que realiza o porque realiza un acto que la entidad reprime con la no renovación contractual. Lo indicado nos remite a los siguientes indicios de desnaturalización laboral.

2.1. Indicios de desnaturalización laboral con relación al cargo. En el décimo sexto considerando de la Sentencia de Casación n.° 12470-2014 Cusco se indica:

"De lo anotado, se infiere que la contratación de la actora bajo la modalidad para servicio específico no tiene el debido sustento objetivo, puesto que la entidad demandada no ha cumplido con acreditar con algún medio probatorio que los contratos hayan sido celebrados bajo una causa justificable, toda vez que la esencia de esta modalidad es la duración limitada en el tiempo. Aunado a ello, de acuerdo a las funciones que realizaba la demandante en el período laborado, se advierte que ha ostentado el cargo de secretaria judicial, ***cargo que es de naturaleza permanente en la entidad demandada****" (el resaltado es nuestro)*.

i. Cargo de existencia permanente. El cargo existe antes de la contratación y continúa existiendo después del cese;luego del cese se vuelve a convocar inmediatamente el cargo.

ii. Cargo incluido en los instrumentos de gestión. El cargo está incluido en los documentos de gestión permanentes de la entidad, *verbi gratia*, CAP Provisional, CPE o Manual de Perfiles de Puestos.

iii. Cargo con financiamiento permanente. El cargo aparece presupuestado año tras año, no existiendo interrupciones presupuestales.

iv. Cargo vacante existente. La entidad mantiene un cargo orgánico vacante y utiliza contratos temporales para cubrirlo.

v. Cargo eliminado aparentemente con restitución posterior. El cargo desaparece formalmente, pero tiempo después reaparece con otro nombre.

vi. Cargo suprimido aparentemente. La entidad elimina formalmente el cargo; posteriormente, crea otro cargo equivalente o mantiene las mismas funciones.

vii. Cargo con cambio de denominación. Antes el cargo se denominaba Asistente Administrativo, después se denomina Apoyo Administrativo; sin embargo, las funciones son idénticas.

2.2. Indicios de desnaturalización laboral con relación a las funciones. En el considerando 16 de la Sentencia de Casación n.° 51257-2022 Huaura, que indica:

"Por consiguiente, al demandante le resultan plenamente aplicables los efectos de protección que prevé la Ley n.° 24041, al haberse acreditado que su prestación de servicios no obedeció a una actividad temporal, excepcional o accidental, ***sino a funciones ordinarias e inherentes al quehacer permanente de la entidad pública****" (el resaltado es nuestro)*.

i. Funciones permanentes de la entidad. El trabajador efectúa actividades ordinarias y permanentes de la entidad, *verbi gratia*, asesoría jurídica, contabilidad, tesorería, recursos humanos, logística o trámite documentario. Esto es un indicio de que la función que realiza el trabajador estatal temporal forma parte de la actividad permanente de la entidad pública.

ii. Funciones mantenidas en el tiempo. Las funciones del trabajador temporal son constantes en el tiempo, no sujetas a proyectos temporales o encargos excepcionales. Existe indicio de que el servicio responde a necesidades estructurales de la entidad pública.

iii. Funciones sujetas a evaluaciones periódicas de desempeño. El trabajador temporal está sujeto a evaluaciones anuales o semestrales; asimismo, se evalúa el cumplimiento de metas institucionales continuas. Este indicio implica una expectativa institucional de continuidad.

iv. Funciones del trabajador temporal realizadas por terceros. Se cesa al trabajador temporal; luego se contrata locadores, consultores o terceros para la misma labor. Indicio de persistencia de la necesidad institucional.

2.3. Indicios de la desnaturalización laboral por un acto del trabajador. En la sumilla de la Sentencia de Casación Laboral n.° 7582-2022 Lima se describe el despido por represalia al indicarse:

"El despido sufrido por la parte actora fue como ***represalia del proceso judicial de amparo seguido en contra de la empresa demandada****, y al encontrarse la demandante dentro del plazo de protección de tres meses establecidos en el artículo 47 del Decreto Supremo n.º 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se ha configurado un despido nulo por la causal establecida en el inciso c) del artículo 29 del Decreto Supremo n.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral" (el resultado es nuestro)*.

i. No renovación después de presentar una demanda judicial. El trabajador temporal interpone demanda laboral;notificada la entidad con la demanda, poco después esta no le renueva el contrato. Es un indicio de represalia laboral;el ejercicio regular de un derecho no puede perjudicar al trabajador.

ii. No renovación después de denunciar actos de corrupción. El trabajador denuncia irregularidades; posteriormente,es cesado. Indicio de represalia administrativa.

iii. No renovación después de afiliarse a un sindicato. El trabajador participa en actividades sindicales, *verbi gratia*, se afilia a un sindicato o es designado representante sindical; como consecuencia, no se renueva el contrato. Esto es indicio de una práctica antisindical.

iv. No renovación después de solicitar derechos laborales. El trabajador temporal solicita vacaciones, solicita descanso médico, solicita lactancia, reclama pagos pendientes. Es el indicio de la vulneración de la garantía de indemnidad del trabajador.

v. No renovación después de solicitar licencia médica. El trabajador está en un descanso médico prolongado o tratamiento de salud, luego retorna y posteriormente no se renueva su contrato. Indicio de discriminación por condición de salud.

vi. No renovación por gestación o maternidad. Comunicación del embarazo, licencia por maternidad, luego no renovación posterior. Indicio de discriminación por maternidad.

vii. No renovación por exclusión de concursos internos o convocatorias. Se le impide participar o se modifican requisitos para excluirlo. Indicio de trato discriminatorio.

3. Indicios con relación a la entidad pública

La entidad pública, respecto de la relación laboral de los trabajadores estatales temporales, puede incorporarlos a su estructura administrativa, hacerlos efectuar actividades permanentes o principales de la entidad, entregarles para su uso servicios y bienes, efectuar acciones en el desarrollo de la contratación temporal o no renovar la contratación por falta de presupuesto. Estos indicios pueden ser los siguientes.

3.1. Indicios de la desnaturalización laboral con relación a la estructura administrativa. En la sumilla de la Sentencia de Casación n.° 18731-2019 Piura se indica:

*"En función a lo actuado en el proceso se verifica que la parte demandante al desempeñar el cargo de jefe de informática y estadística, estaba incorporado a la organización demandada, lo que ratifica la laboralidad de la relación que lo unía a la entidad demandada, conforme a lo discernido en la Recomendación N 198 de la OIT, que en su artículo 13 , al referirse a los rasgos de la laboralidad, señala: Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes**: (a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa**; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo".*

i. Inclusión en la estructura administrativa. El trabajador temporal cuenta con un jefe inmediato, cumple con un horario permanente, está en un lugar fijo de trabajo;además, su cargo y funciones están integradas orgánicamente en la estructura administrativa de la entidad. Este es un indicio de la incorporación estable y permanente en la organización administrativa de la entidad.

ii. Reorganización administrativa simulada. La entidad afirma que una reestructuración obliga al cese; sin embargo, posteriormente: se mantienen los mismos cargos, se mantienen las mismas funciones o solo cambia el trabajador. Indicio de que la reorganización fue un pretexto.

3.2. Indicios de la desnaturalización laboral por efectuar actividades de la entidad. En el décimo octavo considerando de la Sentencia de Casación Laboral n.° 494-2024 Lima se indica:

*"Ello con la finalidad de justificar una contratación temporal sobre una actividad o prestación de servicio permanente y **propia del giro del negocio**, quedando demostrado*

por el demandante que en el presente caso se ha configurado la causal de desnaturalización de contratos modales por la existencia de una simulación de las causas objetivas determinantes de la contratación" (el resaltado es nuestro).

i. Actividades permanentes en las que participa el trabajador. El trabajador participa en comisiones permanentes, equipos de trabajo estables o procesos recurrentes de la entidad. Esto es un indicio de la integración funcional duradera del trabajador temporal en la entidad.

ii. Actividades vinculadas al cumplimiento de competencias de la entidad. El trabajador efectúa actividades en defensa jurídica, gestión presupuestal, control interno o recursos humanos. Existe un indicio de actividades indispensables para la existencia misma de la entidad.

3.3. Indicios de desnaturalización laboral por uso de servicios o bienes de la entidad. En el numeral 13 de la Recomendación n.° 198 OIT, literal a), indica:

"Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes: (a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, ***que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo****" (el resaltado es nuestro)*.

i. Trabajador capacitado continuamente. El trabajador temporal realiza cursos financiados por la entidad o la especialización vinculada al cargo. Esto es un indicio de la inversión institucional de largo plazo de la entidad en el trabajador temporal.

ii. Trabajador al que se le asignan responsabilidades. El trabajador temporal firma informes, realiza la coordinación de equipos o ejerce la representación institucional; *verbi gratia*, al trabajador temporal se le encomienda comisiones de servicios respecto de actividades que resultan permanentes para la entidad pública. Este indicio nos remite a la confianza funcional estable de la entidad en el trabajador estatal.

iii. Trabajador al que se le asigna un correo institucional. La entidad otorga al trabajador temporal un correo activo durante años o lo incluye en directorios institucionales. Este indicio implica la integración estable de la organización a la entidad pública.

iv. Trabajador al que se le entregan bienes públicos. Se entrega al trabajador temporal, *verbi gratia*, laptop institucional, oficina propia o equipos asignados permanentemente. Esto es un indicio de la ocupación estable del cargo.

3.4. Indicios de desnaturalización laboral derivados del desarrollo de la contratación. Esto se sustenta en el principio de continuidad laboral conforme al décimo séptimo considerando de la Sentencia de Casación n.° 6138-2013 Loreto, que indica:

"Por ello, en virtud al principio de continuidad, el contrato de trabajo sujeto a plazo indeterminado obtenido por la demandante por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y servicios no personales, tienen ***vocación de permanencia en el tiempo y es resistente a los cambios contingentes que se dieron en su entorno****" (el resaltado es nuestro)*.

i. Renovaciones contractuales sucesivas. Luego de participar en un proceso de selección o concurso público, el trabajador suscribe su contrato sujeto a un plazo fijo; sin embargo, vencido el contrato, se le renueva, una y otra vez, sucesiva y continuamente, no existiendo interrupciones significativas, más aún cuando la contratación implica la permanencia prolongada en el mismo cargo para el que inicialmente fue contratado. Esto es un indicio de que la necesidad transitoria no era temporal, sino permanente.

ii. Reemplazo del trabajador por otro trabajador. Se extingue el contrato; sin embargo, inmediatamente se contrata a otro trabajador que ocupa el mismo cargo. Este es un indicio de que la entidad necesitaba mantener el cargo.

iii. Sustitución de trabajadores estatales estables. El trabajador temporal cubre funciones tradicionalmente desarrolladas por servidores públicos del Decreto Legislativo n.° 276, servidores civiles de la Ley n.° 30057 o trabajadores estatales del Decreto Legislativo n.° 728. El indicio implica la cobertura de una necesidad permanente.

iv. Convocatorias sucesivas para idénticas funciones. La entidad estatal publica procesos de selección reiterados para el mismo cargo, *verbi gratia*, proceso 2021 para analista legal, proceso 2022 para analista legal, proceso 2023 para analista legal, proceso 2024 para analista legal y proceso 2025 para analista legal. Este es un indicio de la permanencia estructural de la necesidad.

v. Contratación temporal extraordinaria simulada. La entidad sostiene que la contratación obedecía a una necesidad temporal; sin embargo, el trabajador laboró varios años, la función era permanente o las renovaciones fueron continuas. Indicio de que la necesidad era permanente.

vi. Evaluaciones positivas al trabajador. El trabajador recibe evaluaciones satisfactorias, reconocimientos institucionales, renovaciones sucesivas; luego se sostiene inesperadamente que el trabajador era deficiente. Indicio de la contradicción de los actos propios.

vii. Contradicción entre documentos institucionales. Informe de personal que indica que no existe necesidad de servicio; sin embargo, en el POI, PEI o requerimiento del área se indica que se requiere incrementar personal. Indicio de inconsistencia de la motivación de cese.

3.5. Indicios de desnaturalización laboral por razón presupuestal. En el cuarto considerando de la Sentencia de Casación n.° 2409-2021 Piura se indica:

"Cabe precisar que ***las normas de orden presupuestal no pueden soslayar los derechos laborales****, pues entender lo contrario importaría vaciar de contenido la garantía*

consagrada en el artículo 23 de la Constitución Política del Estado que precisa que ***el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado****, y que ninguna relación laboral puede desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. En este escenario,* ***las normas de carácter presupuestal de ninguna manera pueden prevalecer frente al imperativo de tutelar el trabajo subordinado****, de tal suerte que,* ***las rigurosas reglas presupuestarias, no constituyen un motivo para la inobservancia de los derechos laborales de todo trabajador****, deviniendo por ello en infundada la causal denunciada al respecto" (el resaltado es nuestro).*

i. Falta de presupuesto simulada. La entidad comunica que no renovará el contrato por falta de recursos económicos, pero posteriormente: convoca el mismo cargo, contrata otro trabajador para las mismas funciones o incrementa personal en la misma área. También puede ser que se extinga el contrato alegando insuficiencia presupuestal; posteriormente, días o semanas después, se convoca el mismo cargo, manteniéndose las mismas funciones y área usuaria, por lo que la falta de presupuesto no es real.

ii. Incompatibilidad presupuestal simulada. Se indica que el presupuesto fue reducido; sin embargo, se ejecuta la totalidad del presupuesto, se contrata nuevo personal o se crean nuevos servicios.

4. Indicios con relación al fraude o simulación laboral

La entidad pública efectúa acciones contrarias a derecho que, al constituir fraude o simulación laboral, tienen por objeto impedir la desnaturalización laboral del trabajador estatal temporal.

4.1. Indicios de desnaturalización laboral por dirección de procesos. En el último párrafo del numeral 1.15 del artículo IV del TUO de la Ley 27444 – Decreto Supremo n.° 006-2026-JUS se indica:

"La autoridad administrativa se somete al ordenamiento jurídico vigente y ***no puede actuar arbitrariamente****. En tal sentido, la autoridad administrativa no puede variar irrazonable e inmotivadamente la interpretación de las normas aplicables" (el resaltado es nuestro).*

i. Reemplazo por un trabajador previamente identificado. Antes del cese ya existía una persona seleccionada informalmente, siendo que la nueva contratación se produce de inmediato. Indicio de un concurso dirigido o preordenado.

ii. Perfil diseñado para una persona específica. Se modifican requisitos sin justificación o se incluyen exigencias inusuales. Indicio de direccionamiento del proceso de selección.

iii. Evaluación meritocrática simulada. Se afirma que otra persona obtuvo mejor calificación; sin embargo, no se publican resultados, ni existen criterios claros; solo existen irregularidades en la evaluación. Indicio de que la selección estaba previamente decidida.

iv. Concurso público simulado. La convocatoria aparenta ser abierta; sin embargo, el perfil coincide exactamente con una persona, los requisitos son inusuales o el ganador estaba previamente identificado. Indicio de que el proceso estaba direccionado.

4.2. Indicios de desnaturalización por justificación simulada del cese. En la sumilla de la Sentencia de Casación Laboral n.° 23730-2022 Lima se indica:

"En aplicación del principio de primacía de la realidad, que privilegia los hechos sobre las formas, se concluye que las funciones efectivas del demandante no cumplen con las características para ser considerado trabajador de confianza".

i. Simulación de desaparición de la necesidad institucional. Se sostiene que el servicio ya no es necesario; sin embargo, continúan las mismas actividades o el área sigue operando normalmente. Indicio de que la necesidad institucional nunca desapareció.

ii. Culminación simulada de necesidad para contratar a otro trabajador. Se informa al trabajador temporal que el servicio ya no es necesario; luego se incorpora otro trabajador para realizar exactamente las mismas labores. Esto es un indicio de que la necesidad institucional continúa existiendo.

iii. Inicio de investigación para término contractual. Formalmente existe investigación; sin embargo, materialmente: la decisión ya estaba tomada, se rechazan pruebas de descargo o la sanción estaba predeterminada. Indicio de que el procedimiento era solo una apariencia.

iv. Apertura de procedimiento disciplinario para término contractual. Durante años no existen observaciones; sin embargo, poco antes del vencimiento aparece una investigación disciplinaria. Es un indicio de la utilización instrumental del procedimiento disciplinario.

v. Informes negativos simulados para término contractual. Nunca existieron observaciones previas, pero, repentinamente, aparecen informes de bajo rendimiento. Es un indicio de la construcción artificial de una causa de salida.

vi. Pérdida de confianza para término contractual. Se invoca informalmente una supuesta pérdida de confianza; sin embargo, el trabajador no ocupa cargo de confianza, ni existen hechos objetivos que la sustenten. Indicio de que se busca encubrir un despido injustificado.

vii. Evaluaciones de bajo rendimiento para término contractual. Se elaboran informes que califican negativamente al trabajador temporal; sin embargo, existen evaluaciones previas favorables, no hubo observaciones anteriores, no existen indicadores objetivos. Indicio de que el problema no era el desempeño.

viii. Evaluación técnica para término contractual. La entidad afirma que una evaluación técnica determinó la salida; sin embargo, no existe metodología, no existe puntaje verificable o no existen informes objetivos. Indicio de que la decisión fue arbitraria.

ix. Incumplimientos funcionales para término contractual. Se atribuyen faltas leves como si fueran graves; *verbi gratia*, un retraso ocasional se presenta como abandono, un error administrativo mínimo se presenta como negligencia grave. Indicio de que se busca justificar el retiro.

4.3. Indicios de desnaturalización laboral por actos contra el trabajador. Las siguientes acciones constituyen acoso laboral, que es una falta disciplinaria prevista en el artículo 98.2, literal e) del Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM, que indica:

"De conformidad con el artículo 85, literal a) de la Ley, también son faltas disciplinarias": "e) ***Acosar moral*** *o sexualmente"*.

i. Hostigamiento previo al cese. Memorandos constantes, llamadas de atención injustificadas, restricciones injustificadas. Indicio de preparación de una salida forzada.

ii. Presión para presentar renuncia. Se le dice al trabajador temporal: "renunciao te procesamos", "renuncia o te denunciamos". Indicio de renuncia viciada.

iii. Renuncia voluntaria por vicio de la voluntad. El trabajador temporal firma una renuncia; sin embargo, existieron amenazas, existieron presiones o se condicionó el pago de beneficios. Indicio de que la voluntad no fue libre.

Conclusión

Al lado de la prueba directa para acreditar la desnaturalización de la relación laboral pública temporal por una indeterminada, se debe poner atención a la prueba indiciaria que complementará la defensa del trabajador estatal en la búsqueda de su estabilidad laboral.

Referencias

- Decreto Supremo n.° 006-2026-JUS (30 de abril de 2026). Texto único ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. Perú.
- Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM (13 de junio de 2014). Reglamento General de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil. Perú.
- Recomendación n.° 198 (2006). Recomendación sobre la relación de trabajo. Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Sentencia de Casación Laboral n.° 17910-2017 Lima (6 de noviembre de 2019). Perú: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Sentencia de Casación Laboral n.° 23730-2022 Lima (28 de mayo de 2025). Perú: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Sentencia de Casación Laboral n.° 494-2024 Lima (20 de mayo de 2026). Perú: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Sentencia de Casación Laboral n.° 5689-2024 Lima (28 de abril de 2026). Perú: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Sentencia de Casación Laboral n.° 7582-2022 Lima (18 de marzo de 2025). Perú: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Sentencia de Casación n.° 12470-2014 Cusco (31 de agosto de 2016). Perú: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

- Sentencia de Casación n.° 12850-2021 Cusco (20 de setiembre de 2022). Perú: Tercera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Sentencia de Casación n.° 18731-2019 Piura (20 de junio de 2023). Perú: Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Sentencia de Casación n.° 2409-2021 Piura (20 de julio de 2023). Perú: Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Sentencia de Casación n.° 51257-2022 Huaura (16 de enero de 2026). Perú: Tercera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Sentencia de Casación n.° 6138-2013 Loreto (28 de octubre de 2014). Perú: Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Sentencia del Tribunal Constitucional (16 de diciembre de 1996). Expediente n.° 822-96-AA/TC Lima. Perú: Tribunal Constitucional.
- Sentencia del Tribunal Constitucional (6 de junio de 2011). Expediente n.° 01260-2010-PA/TC Lima. Perú: Tribunal Constitucional.